



Konzepte zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals für eine nachhaltige berufliche Bildung



BERUFSAUSBILDUNG NACHHALTIG GESTALTEN

KONZEPT ZUR GESTALTUNG NACHHALTIGER AUSBILDUNGSPROZESSE



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium für Bildung und Forschung



Wo ist Was zu finden?

<u>DIE GRUNDLAGE DES KONZEPTE</u>	3
<u>EXKURS NACHHALTIGKEIT UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG</u>	5
<u>DAS GESTALTUNGSKONZEPT</u>	10
<u>DIE WORKSHOPREIHE</u>	12
<u>WORKSHOP I – HERAUSFORDERUNGEN UND BEDARFSLAGEN IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS</u>	13
<u>WORKSHOP II - NACHHALTIGKEIT IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS</u>	17
<u>WORKSHOP III - ERLEBNIS AUSBILDUNG – ERLEBNISPÄDAGOGIK IM KONTEXT BERUFLICHER AUSBILDUNG</u>	21
<u>WORKSHOP IV - GELEBTE WERTE FÜR EINE NACHHALTIGE AUSBILDUNGSPRAXIS</u>	25
<u>WORKSHOP V – NACHHALTIGE BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGSPROZESSE IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGS ANSTOßEN</u>	31
<u>DAS ANALYSERASTER</u>	34
<u>WORKSHOP FÜR AUSZUBILDENDE</u>	45

Die Grundlage des Konzeptes

Der Modellversuch KoProNa

Die hier zusammengetragenen Erkenntnisse beruhen auf dem Modellversuch „KoProNa – Konzepte zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals für eine nachhaltige berufliche Bildung“.

Ziel des Vorhabens „KoProNa“ war es, Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei zu unterstützen, ausgehend von den Rahmenbedingungen im Unternehmen, Konzepte und Strategien einer nachhaltigen beruflichen Bildung zu entwickeln, zu implementieren und umzusetzen. Vordergründig sollte für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und bei der nachhaltigen Organisation und Neugestaltung der Berufsausbildung unterstützt werden.

Neben der Workshopreihe wurden die teilnehmenden Unternehmen individuell begleitet und beraten. Im Rahmen des Modellversuchs wurden die Teilnehmenden als Multiplikatoren verstanden, die den Ansatz im Unternehmen weitertragen und auch weiter auf ihre Bedarfe hin entwickeln.

So versteht sich der Modellversuch als ein Ansatz, der auf der persönlichen Ebene der Beteiligten und auf den individuellen Bedürfnissen der Betriebe, entsprechende Veränderungen herbeiführen will. Folglich stellt der Ansatz einen Prozess, der aus den Betriebsstrukturen selbst getragen und nicht von außen in die Strukturen auferlegt wurde, dar.

Im Rahmen des Modellversuchs wurde ein Analyseraster entwickelt, mit dem der aktuelle Entwicklungsstand in Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und eine nachhaltige Organisation der Berufsausbildung erhoben werden kann.

Die Grundlage dafür bildeten Interviews sowie ein erstelltes Workshopkonzept, mit welchem Personalverantwortliche und Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen bei der Weiterentwicklung oder bei der Implementierung nachhaltiger Strukturen und Konzepte der Berufsausbildung unterstützt werden.

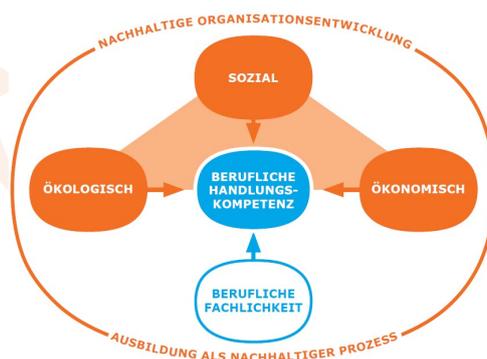


Abb. 1: KoProNa-Modell Projektansatz

Der Modellversuch wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) gefördert und aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Die Laufzeit des Modellvorhabens erstreckte sich 01.05.2016 bis 31.08.2019.

Exkurs Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung

Warum Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung?

Nachhaltiges Denken und Handeln entwickelte sich im Verlauf der vergangenen Jahre zu einem neuen Leitbild moderner Gesellschaften. Nachhaltigkeit als solche, ist ein viel und komplex diskutiertes Querschnittsthema, welches Einzug in den öffentlichen Diskurs in Bereichen wie Politik, Wirtschaft und Bildung hält. Nachhaltiges Handeln ist nicht nur ein Grundsatz des unternehmerischen Handelns oder gar eine „Erscheinung der heutigen Zeit“ - vielmehr betrifft es jeden Einzelnen in der Gesellschaft und somit auch die berufliche Bildung.

Unternehmerische Nachhaltigkeit: bleiben wir bei den Unternehmen, dann geht es dabei eben nicht nur um den Umgang mit natürlichen Ressourcen; umweltbewussten Produktions- und Herstellungsprozessen oder das möglichst langfristige ökonomische Fortbestehen, sondern im besonderen Maße auch um die Gestaltung von Unternehmen als sozialen Raum. (vgl. HEISLER 2018)

Bei dieser Betrachtung wird klar, dass nachhaltiges Handeln und eine nachhaltige Entwicklung ein unternehmerischer Gestaltungsprozess werden muss. Dieser Prozess muss vor allem durch Lernprozesse aktiv und auch individuell sinnvoll initiiert werden.

Für die **betriebliche Ausbildung** bedeutet das wiederum, dass die Ausbildungsprozesse auch entsprechend einer nachhaltigen Entwicklung gestaltet werden müssen. Dieser Gestaltungsprozess wird im Rahmen der betrieblichen Ausbildung durch die Ausbilder*innen gestaltet und begleitet. Vor allem Ausbilder*innen kommt hier eine Schlüsselrolle zu, sie haben eine Vorbildfunktion inne, vermitteln nicht nur die fachlichen Ausbildungsinhalte sondern unterstützen auch ihre Auszubildenden in die betriebliche Praxisgemeinschaft hineinwachsen zu können. Die Ausbilder*innen wie auch die Praxisgemeinschaften wirken dabei auch immer mit ihrem eigenen Werte- und Normensystem auf Auszubildende ein. Die Persönlichkeitsentwicklung ist neben der berufsfachlichen Entwicklung, immer auch ein Bestandteil einer beruflichen Ausbildung. Diese beruflichen Werte(systeme) auch bezogen auf nachhaltige Entwicklung, strahlen so auch stets auf die gesamtgesellschaftliche Ebene. (vgl. MÜLLER/ REIßLAND 2018)

Geschichtliche Meilensteine der Bildung für nachhaltige Entwicklung

Dass die Debatten um nachhaltiges Handeln keineswegs erst in den vergangenen Jahren entstanden, zeigen die Meilensteine zur Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Carl von Carlowitz im Jahr 1713

Der geschichtliche Meilenstein im Diskurs der Nachhaltigkeit findet sich bereits zu Beginn des 18. Jahrhunderts in der Forstwirtschaft wieder. Carl von Carlowitz stellte im Jahr 1713 einen immensen gesellschaftlichen Bedarf an Holz fest, wodurch eine drohende Verknappung von diesem befürchtet wurde. Aufgrund dessen formulierte er, dass nur so viel Holz geschlagen werden sollte, wie auch innerhalb eines Jahres nachwachsen würde. Damit machte er erstmals darauf aufmerksam, dass natürliche Ressourcen endlich sind und deren Bestand ohne eine nachhaltige Bewirtschaftung nur kurzfristig anhält. Damit griff Carl von Carlowitz erstmals das Nachhaltigkeitsprinzip auf und verstand Nachhaltigkeit im Sinne eines ressourcen-ökonomischen Prinzips, in welchem die Nutzung von Ressourcen dauerhaften Ertrag erzielen.

Vom 18. bis 20. Jahrhundert wurde dem Ansatz der Nachhaltigkeit durch die industrielle Revolution nur unzureichend Aufmerksamkeit gewidmet. Das Nachhaltigkeitsprinzip rückte durch den Drang der Gewinnmaximierung im Hinblick auf Angebot und Nachfrage in den Hintergrund, deshalb wurde sich weniger an dem Produktionsvermögen der vorhandenen Ressourcen orientiert. (vgl. MÜLLER/REIßLAND 2018)

Meadow „Die Grenzen des Wachstums“ im Jahr 1972

Den Durchbruch der Nachhaltigkeit schuf Meadow im Jahr 1972 mit seiner Studie „Die Grenzen des Wachstums“. In dieser legte Meadow deutlich dar, dass das weitere Verschwenden von Ressourcen unter nicht Beachtung des ressourcen-ökonomischen Prinzips, düstere Szenarien zur Folge habe. Durch die Fokussierung des Nachhaltigkeitsaspekts konnte der Begriff Nachhaltigkeit erstmals erweitert werden und bezog neben der ökologischen Betrachtungsweise ebenso die soziale und ökonomische Betrachtung mit ein.

Brundtland – Bericht im Jahr 1987

Die Grundlage für das zumeist vorherrschende Begriffsverständnis von nachhaltiger Entwicklung geht aus dem Brundtland-Bericht von 1987 hervor: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen“ (BMU 2014). Der Brundtland-Bericht ebnete den Zugang eines nachhaltigen Leitbildes für die Öffentlichkeit und regte das Interesse für nachhaltige Handlungsmaßnahmen deutlich an.

Rio-Konferenz im Jahr 1992

Das Nachhaltigkeitsprinzip sowie das Konzept der Nachhaltigen Entwicklung sind seit der Rio-Konferenz 1992 als Leitbild der internationalen Umwelt- und Entwicklungspolitik zu verstehen. Dabei wurden verbindliche Verträge und Pläne ausgearbeitet, die unter anderem beinhalten, dass die Ressourcen der Erde insofern bewusst genutzt werden, als dass alle Länder heute und auch in Zukunft die gleichen Entwicklungschancen haben.

(vgl. MÜLLER/REIßLAND 2018)

Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

In der Nachhaltigkeitsdiskussion haben sich über die historische Entwicklung hinweg drei Dimensionen etabliert: die ökologische, die ökonomische und die soziale Nachhaltigkeit. Die Dreigliederung von Nachhaltigkeit hat sich sowohl auf der politisch/ staatlichen wie auch auf der betrieblichen Ebene durchgesetzt.

Die **ökologische Nachhaltigkeit** kann als die ursprüngliche Dimension betrachtet werden, da der Mensch ohne eine funktionierende Umwelt/ Natur nicht überlebensfähig ist. Das Bestreben ist, das ökologische System mit seinen wesentlichen Eigenschaften zu erhalten, so dass der Fortbestand sowohl der Natur als auch der Menschen sichergestellt ist. (vgl. HAUFF 2014)

Die **ökonomische Nachhaltigkeit** umfasst eine fortwährende Sicherung der Lebens- und Produktionsbedingungen und hat damit den Anspruch das ökonomische System so zu erhalten, dass das Wirtschafts- sowie das Sozialsystem darauf aufbauen können. Ökonomische Nachhaltigkeit soll ein umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften ermöglichen, das nicht nur Wachstum als Wohlfandsfaktor, sondern auch die Lebensqualität beinhaltet, welche ebenso aus ökologischen und sozialen Aspekten besteht. (vgl. PUFÉ 2014)

Die **soziale Nachhaltigkeit** ist gegenüber der ökonomischen und der ökologischen die am wenigsten ausdifferenzierte Dimension. Oft werden hier die Einhaltung von Menschenrechten, gesellschaftliche Partizipation oder gesundheitliche Aspekte thematisiert. Ziel der sozialen Nachhaltigkeit ist es, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt dauerhaft erhalten werden soll. (vgl. HEISLER 2018 & MÜLLER/REIßLAND 2018)

Das Gestaltungskonzept

Unternehmen werden in ihrer täglichen Praxis vor individuelle Herausforderungen gestellt, vor allem wenn es darum geht Nachhaltigkeitsaspekte bewusst zu verankern.

Um Veränderungsprozesse im Sinne einer nachhaltigen Organisationsentwicklung zu initiieren und zu verstetigen, bietet die betriebliche Ausbildung einen wichtigen Übergang. So werden Jugendliche in ihrer Ausbildung in die bereits bestehenden betrieblichen (nachhaltigen) Prozesse eingeführt und wollen diese gegebenenfalls selbst mitgestalten können.

Die betriebliche Ausbildung ist ein sozialer Prozess, in welchem dem betrieblichen Ausbildungspersonal eine Schlüsselrolle zukommt. Sie geben die betrieblichen Werte und die berufliche Fachlichkeit an die Jugendlichen weiter. Dies geschieht bspw. in betrieblichen Ausbildungssituationen, in Vieraugengesprächen oder einfach durch die Vorbildwirkung der Ausbilder/-innen. Die berufliche Handlungsfähigkeit, erweitert um die Dimensionen der Nachhaltigkeit (siehe Modell des Projektansatzes), strahlt in berufliche, gesellschaftliche und private Lebensbereiche. (MÜLLER/ REIßLAND 2018)

Mit dem vorliegenden Konzept können Ausbilder*innen für das Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung sensibilisiert und handlungsfähig gemacht werden. Die Workshop-Reihe wie auch das Analyseraster können bei der Organisation und Neugestaltung der Berufsausbildung in ihrem Unternehmen unterstützen. Die Themen der Workshops sind auf die konkreten betrieblichen Situationen und Bedarfe von betrieblichen Ausbilder*innen und Personalverantwortlichen ausgerichtet.

Konzepte und Instrumente

In diesem Handbuch finden Sie:

1) Ein **Gestaltungskonzept für eine berufsbegleitende Workshopreihe für Ausbilder*innen und Personalverantwortliche** sollen nicht nur für das Thema der Nachhaltigkeit sensibilisiert, sondern auch Ansätze aufgezeigt werden den eigenen Ausbildungsprozess nachhaltiger zu gestalten. Das Konzept besteht aus fünf thematischen Workshops die aufeinander aufbauen:

- I- Workshop – Bedarfslagen und Herausforderungen in der betrieblichen Praxis
- II - Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis
- III - Erlebnis Ausbildung – Erlebnispädagogik im Kontext beruflicher Ausbildung
- IV - Workshop - gelebte Werte für eine nachhaltige Ausbildungspraxis
- V - Workshop – nachhaltige betriebliche Veränderungsprozesse anstoßen

2) Ein **Workshopkonzept mit einem Foto- Erkundungsauftrag für Auszubildende**, der Aufschluss darüber gibt wie Jugendliche ihren eigenen Ausbildungsbetrieb wahrnehmen. Diese Ergebnisse wiederum können von Ausbilder*innen genutzt werden um nachhaltige Veränderungsprozesse in ihrem Unternehmen anzustoßen.

3) **Das Analyseraster** welches ein Instrument darstellt, dass Ausbildungsverantwortliche in die Lage versetzt, ihre Ausbildung (Lernorte, Ausbildungssituationen) **auf Nachhaltigkeitsaspekte** anhand von Merkmalen die einen nachhaltigen Lernort ausmachen, prüfen zu können.

Die Workshopreihe

Neben der ökonomischen und ökologischen, bietet vor allem die soziale Dimension der Nachhaltigkeit Ansätze für eine langfristige, nachhaltige Personalentwicklung. Damit geht auch eine Organisationsentwicklung einher, mit Blick auf: die Personal- und Ausbildungspolitik, die Organisation der Ausbildung, auf die Gewinnung von Auszubildenden, die Gestaltung von Ausbildungs- und Lernprozessen und Arbeitsplätzen (Lernorten) sowie die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung und auch der Weiterbildung nach Abschluss der einer betrieblichen Ausbildung. Andererseits umfasst es die Professionalisierung der Ausbilder*innen und Personalverantwortlichen. Im Rahmen der Workshopreihe soll diese Zielgruppe ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass sie mit ihrer Arbeit einerseits einen entscheidenden Beitrag zum Ausbildungserfolg leisten und andererseits nachhaltiges Denken und Handeln in der Ausbildung verankern. Denn vor allem die betrieblichen Ausbilder*innen sind dabei die entscheidenden Schlüsselfiguren, um ihre Auszubildenden für nachhaltiges (Mit-)Denken und Handeln in den beruflichen Prozessen zu sensibilisieren.

Die Workshopreihe bzw. die einzelnen Konzeptionen der thematischen Workshops legen den Fokus dabei immer auf die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmer*innen (TN). Das bedeutet auch, dass dieses Gestaltungskonzept mit seinen Themen, je nach Bedarfen und Erfahrungen der TN variieren kann. Ziel dieser Workshopreihe ist es, dass die Ausbilder*innen und auch Personalverantwortlichen aus ihren eigenen betrieblichen Bedarfen und Herausforderungen, Ansätze für innerbetriebliche nachhaltige Projekte gemeinsam mit ihren Auszubildenden und Kolleg*innen entwickeln und umsetzen.

Workshop I – Herausforderungen und Bedarfslagen in der betrieblichen Praxis

Im Rahmen des ersten Workshops soll es darum gehen die individuellen (zukünftigen) Herausforderungen und Bedarfslagen der betrieblichen Ausbildung zu erfassen.

Weiter soll das grundlegende (Vor-) Verständnis der Ausbilder*innen und Personalverantwortlichen zu den ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeitsdimensionen erfasst werden. Auch die betrieblichen Erfahrungen bezogen auf die drei Nachhaltigkeitsdimensionen sollen dabei berücksichtigt werden.

In diesem ersten Workshop wird das Fundament für die weiteren Themen der folgenden Veranstaltungen gelegt.



I Workshop zu Bedarfslagen und Herausforderungen in der betrieblichen Praxis

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
20 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen – Auftauen Vorstellung der Dozenten und Teilnehmer*innen (TN)	Blitzlicht	Flip-Chart
20 min	Erläuterung zur Zielstellung der Workshop Reihe	Die TN kennen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ die Zielstellung des Workshopkonzeptes ✓ die Merkmale von Workshops ✓ die folgenden thematischen der Workshops ✓ kennen das Vorgehen in den Workshops 	Vortrag Raum für Fragen geben und ggf. weitere Themen aufnehmen und visualisieren	Power-Point-Präsentation Flip-Chart
30 min	Die Bedeutung der Nachhaltig in der beruflichen Bildung bzw. betrieblichen Praxis	Die TN werden darüber informiert, warum das Thema der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung bzw. betrieblichen Ausbildung relevant ist. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Konzepte mit Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung ✓ Konzepte ohne Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung ✓ Lernkonzepte – Die Didaktik in der beruflichen Bildung als Nachhaltigkeitsprogramm verstehen (Zukunftsorientierung/ Umgang mit Ressourcen) ✓ Die Rolle der betrieblichen Ausbildung und der Auszubildenden ✓ 	Vortrag Offene Diskussion im Plenum	Power-Point-Präsentation
20 min	Praxisphase Anleitung der Aufgabenstellung Erläuterung der Praxisphase	Die Praxisphase dient der Erstanalyse nach drei kategorialen Leitfragen und Erwartungsabfrage: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfassung der betrieblichen Bedarfslagen und Herausforderung ✓ Wie stellen sich die drei Nachhaltigkeitsdimensionen im Unternehmensalltag dar? ✓ Welche Erfahrungen wurden in Verbindung mit dem Thema der Nachhaltigkeit bereits gemacht? ✓ Welche Erwartungen habe ich an die Workshops? 	kurzer Vortrag Einteilung der TN in Kleingruppen mit 4 farbigen Klebepunkten für die Praxisphase	Power-Point-Präsentation

120 Min	Praxisphase - Thementische Fragestellungen zu den drei Leitfragen sowie eine Erwartungsabfrage zur Workshopreihe	<p><u>Beantwortung der Fragen an den Thementischen:</u></p> <p>Erfassung der betrieblichen Bedarfslagen und Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welchen Herausforderungen muss sich ihr Unternehmen aktuell am stärksten stellen? ✓ Welchen Herausforderungen begegnen sie zurzeit bezüglich Nachwuchssicherung, Fachkräftesicherung und Personalplanung? (Finden Sie ausreichend Fachkräfte? Finden Sie ausreichend Auszubildende? Wenn ja, was tun Sie dafür?) ✓ Wie nachhaltig ist ihre unternehmensinterne Personalpolitik? ✓ Ist Nachhaltigkeit ein Weg zur Unternehmenssicherung? (Standortattraktivität, gutes/positives Arbeitgeberimage, Betriebsklima) <p>Wie stellen sich die 3 Nachhaltigkeitsdimensionen im Unternehmensalltag dar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nachhaltigkeit in ihrer sozialen Dimension ✓ Nachhaltigkeit in ihrer ökonomischen Dimension ✓ Nachhaltigkeit in ihrer ökologischen Dimension <p>Welche Erfahrungen wurden in Verbindung mit dem Thema Nachhaltigkeit bereits gemacht?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nachhaltigkeit das „verbrannte“ Trendwort? ✓ Oder Nachhaltigkeit, der „gelebte“ Ist-Zustand? ✓ Oder Nachhaltigkeit, die „Worthülse“ selbst mit Leben gefüllt? ✓ Oder Nachhaltigkeit, die unbekannte „Größe“. ✓ An welchen Stellen im Unternehmen glauben Sie, zeigt sich Nachhaltigkeit bei Ihnen? (im Ressourcenmanagement? In der Ausbildungsstrategie, etc.) <p>Welche Erwartungen haben Sie an die Workshop-Reihe?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welchen Benefit erhoffen Sie sich durch die Teilnahme? ✓ Welche Themen sind für ihre Ausbildungspraxis besonders wichtig? ✓ Wie und wobei benötigen Sie Unterstützung? 	<p>Gruppenarbeit an den einzelnen Thementischen</p> <p>(Wenn möglich pro Tisch einen Moderator ernennen)</p> <p>Vorbereitung der Flip-Charts an den Thementischen</p>	<p>Power-Point-Präsentation mit den vier Leitfragen</p> <p>Metaplankarten für die Ergebnissicherung</p>
------------	--	---	---	---

60 min	Präsentation und Erstausswertung der Thementische	Zusammenfassung und ggf. Clustern der Antworten um einen ersten Überblick zu den einzelnen Ergebnissen geben zu können.	Moderator/Trainer ordnet mit dem Plenum die Ergebnisse der einzelnen Thementische
--------	---	---	---

Oder:

Präsentation durch den Betreuenden des Thementisches

15 min	Fazit und Ausblick	Grobe Zusammenfassung der besprochenen Themen an diesem Tag. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Zusammenfassende Darstellung der ersten Erkenntnisse ✓ weiteres Vorgehen ✓ Termine 	Vortrag um Termine zu visualisieren.	Power-Point-Präsentation
	Rückmeldung		Rückmeldung – pro TN ein Satz der Rückmeldung	

Die angegebenen Zeitumfänge variieren je nach Teilnehmerzahl und sollten als Richtwerte angesehen werden.

Die Pausen sind hier nicht mit aufgeführt und sollten nach Bedarf variabel eingesetzt werden.

Workshop II - Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis

Ausbilder*innen und Personalverantwortlichen kommt eine Vorbildfunktion zu. In diesem Themenworkshop geht es darum, die Teilnehmer*innen (TN) in einen reflexiven Prozess über ihr eigenes (berufliches) Handeln zu bringen. Dadurch zeigen sich erfolgreiche aber auch ausbaufähige Handlungsansätze. Diese wiederum können in die Praxis übertragen oder entsprechend verbessert werden. Dabei werden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigt und können so für den eigenen Ausbildungsprozess sowie auf die betrieblichen Organisationsprozesse betrachtet und analysiert werden. Aufgrund der neuen Fokussierung werden sich hier schon erste Optimierungsansätze für die Teilnehmer*innen und deren Betriebe zeigen auf der ökonomischen, ökologischen und sozialen Ebene.

In diesem Workshop geht es in einem ersten Schritt darum die Teilnehmer*innen für das Thema der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und dabei inhaltlich den folgenden Fragen nachzugehen:

- 1) Was verbirgt sich hinter dem Konzept der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung?
- 2) Was ist Gestaltungskompetenz?
- 3) Was umfassen die drei Dimensionen des Nachhaltigkeitsdreiecks?
Wie können die drei Dimensionen in betriebliche Ausbildung übersetzt werden?

II - Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
15 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen - Auftauen Vorstellungsrunde der Teilnehmer*innen (TN)	Stimmungsbarometer Erwartungsabfrage	Flip-Chart
30 min	Rückblick zum ersten Workshop	Ergebnisse und Erkenntnisse der Thementische und Bedarfsabfragen	Vortrag	Power-Point-Präsentation
45 Min	Arbeitspsychologische Ansätze – historischer Rückblick Themen: 1) Die Schlaglichter der historischen Entwicklung von Arbeit. 2) Die Relevanz der Nachhaltigkeit für die berufliche Bildung.	Warum aus historischer Sicht die Dimensionen des NH-Dreiecks relevant werden? ✓ Hier sollen sich die weiteren wesentlichen Punkte für den heutigen Tag ableiten ✓ Die Bedeutung der NH und Inhalte für die Jugend. ✓ Die Rolle der Auszubildenden als Schlüsselpersonen für nachhaltiges Denken und Handeln im Ausbildungsprozess. ✓ Ausbildungssituationen bewusst mit Bildungsinhalten	Input Offene Diskussion im Plenum	Power-Point-Präsentation
30 Min	Aktuelle Forschungsansätze zum Thema Nachhaltigkeit Die Nachhaltigkeitsdiskussion im historischen Verlauf	Sensibilisierung für die Themen der Nachhaltigkeitsdebatte in der beruflichen Bildung. Aufzeigen der Diskussion der aktuellen Darstellung im NH-Dreieck. Unterschiede der starken und schwachen Nachhaltigkeit im Überblick und konkret im betrieblichen Ausbildungsprozess.	Input	Power-Point-Präsentation
	Gestaltungskompetenz und das Kompetenzmodell des globalen Lernens	✓ Unter welchen Gesichtspunkten wird NH diskutiert?! ✓ Möglichkeiten Lerninhalte zu strukturieren – Gestaltungskompetenz – Kompetenzmodell globales Lernen! ✓ Aufbrechen des großen Begriffs Nachhaltigkeit! ✓ Wo finden sich die Diskussionsansätze für den betrieblichen Ausbildungskontext?	Gruppenarbeit und Diskussion im Plenum	Bereitstellen einer Pinnwand/ Flip-Charts und Moderationskarten

90 Min	Vorstellung der Gestaltungskompetenzen – deren Bedeutung und Relevanz im eigenen Unternehmen.	<p>Vorlage des OECD Rasters um diese (Teil-) Kompetenzen auf konkrete betriebliche Ausbildungssituationen umlegen zu können.</p> <p>FRAGEN für Aktionsphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wo zeigen sich die Kompetenzen in den Ausbildungssituationen? z.B. Rahmenlehrplan/ Ausbildungsordnung/ Ausbildungsplan/ BGM 	<p>Input</p> <p>Gruppenarbeit mit dem gesamten Plenum</p>	<p>Power-Point-Präsentation</p> <p>Rastervorlage für jeden TN</p> <p>Metaplankarten für die Ergebnissicherung</p>
120 min	Konkrete Fragestellungen mit zum Thema nachhaltiges Denken und Handeln in der eigenen betrieblichen Ausbildung.	<p>Sammlung der Antworten für den Erkenntnisgewinn.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inwieweit kann ich meine Azubis für nachhaltiges Denken und Handeln fördern? ✓ Welche nachhaltigen Aspekte werden konkret in Ausbildungssituationen umgesetzt? ✓ Inwieweit kann ich in meiner Position in Bezug auf Nachhaltigkeit, Einfluss auf meine Azubis nehmen? ✓ Welche Kriterien würde ein nachhaltiger Lernort für sie erfüllen müssen? ✓ Wie können Lern- bzw. Ausbildungssituationen unter dem Aspekt einer nachhaltigen Entwicklung ergänzt oder verändert werden? 	<p>Gruppenarbeit – Einteilung in Zweier-Gruppen durch die Methode „Maiern“</p> <p>Bearbeitung pro Frage ca. 20 min</p>	<p>Flip-Chart/ Pinnwand</p> <p>Metaplankarten für die Ergebnissicherung</p>

30 min	Zusammenfassung der Themen	Grobe Zusammenfassung der besprochenen Themen an diesem Tag. Erste Einordnung der Bedeutung der Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung.	Schlagworte aus den ersten Ergebnissen entlang der Flip-Charts und Metaplankarten.	
	Ausblick auf die kommenden Themen und Termine	Abholung der TN für das weitere thematische Vorgehen.	Vortrag um Termine zu visualisieren.	Power-Point-Präsentation
	Reflexion und Rückmeldung zum Tag	Einholung des Feedbacks und die Einordnung des Einzelnen zum Thema.	Rückmeldung durch die Methode „Kopf – Herz- und Hand“	Evtl. Visualisierung der Methode durch Flip-Chart

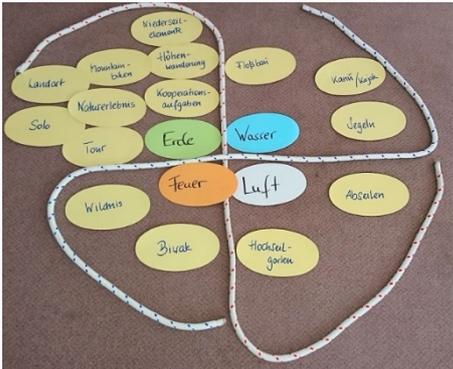
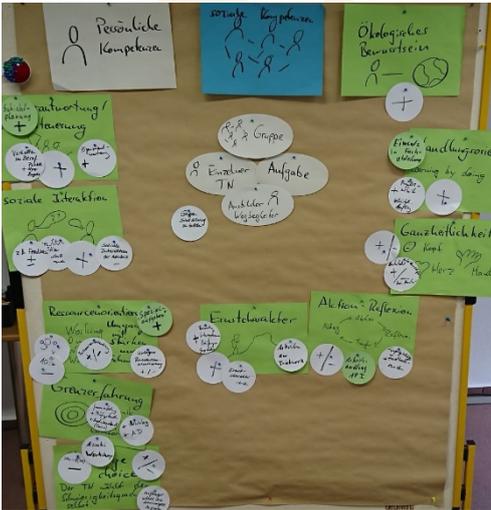
Die angegebenen Zeitumfänge variieren je nach Teilnehmerzahl und sollten als Richtwerte angesehen werden.

Die Pausen sind hier nicht mit aufgeführt und sollten nach Bedarf variabel eingesetzt werden.

Workshop III - Erlebnis Ausbildung – Erlebnispädagogik im Kontext beruflicher Ausbildung

Dieser 2-tägige Workshop wurde von einem erfahrenen Erlebnispädagogen durchgeführt. Die inhaltliche Strukturierung hatte zum Ziel, dass die Ausbilder*innen sich aus ihrem alltäglichen betrieblichen Umfeld heraus bewegen und die Möglichkeiten für den Einsatz erlebnispädagogischer Elemente in der Ausbildung kennenlernen und für sich nutzen können. Sie lernten dabei bewusste Verhaltens- und Kommunikationsweisen in ihnen unbekanntem Situationen kennen und konnten auch diese auf den Umgang mit ihren Auszubildenden übertragen. Sie lernten dabei vor allem ihre eigenen Grenzen und auch diese überschreiten zu können, kennen. Zudem konnten sie auch das Scheitern an Übungen als wichtige Erfahrung für eine berufliche Fehlerkultur übertragen. Ausbilder*innen erkennen in diesen Workshoptagen, wie wichtig die Beziehungsarbeit im Ausbildungsprozess ist. Die angeregten Reflexions-, Abstraktions- und Kommunikationsprozesse sind für die weitere Arbeit im alltäglichen Ausbildungsgeschehen und vor dem Hintergrund des nachhaltigen Denkens und Handelns im Ausbildungsprozess, von entscheidender Bedeutung. Zurück im Ausbildungsbetrieb werden die Ausbilder*innen dazu ermutigt, auch die Ausbildungssituationen zu strukturieren und dabei die Prozesse auf ihre Nachhaltigkeit hin zu überprüfen. Die Ausbilder*innen werden sich ihrer Vorbildfunktion wieder bewusst.

Eindrücke des Workshops Erlebnis Ausbildung



III - Erlebnis Ausbildung – Erlebnispädagogik im Kontext beruflicher Ausbildung

Teil I – Erlebnis Ausbildung

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
15 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen - Auftauen Vorstellungsrunde der Teilnehmer*innen (TN) und des Trainers	Befindlichkeitsrunde Erwartungsabfrage	Flip-Chart
30 min	Inhaltliches Programm und Fahrplan für die Workshoptage	Alle kennen den Programmplan, die Ziele und Leitfragen des Seminars.	Input anhand vorbereiteter Flip-Charts mit Programmplan Und Zielvorstellung	Flip-Chart
30Min	Aktivierung der Teilnehmer durch den Einsatz von Leitfragen und Aufträgen.	Die Auftragsklärung: Die Aufträge und Leitfragen aller TN werden transparent. Zu beantwortende Fragen sind dabei: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wann hat sich dieser Workshop für mich gelohnt? ✓ Welche der Leitfragen soll mich über das die Tage begleiten und am Ende beantwortet werden? 	Gespräche in Kleingruppen mit entsprechendem Auftrag bzw. Leitfrage Anschließende Präsentation im Plenum	Aufträge/ Leitfragen für jeden TN
120 min	Bewusstwerden über die eigene Rolle als Ausbilder*in!	Persönliche Reflexion im eigenen beruflichen Kontext anhand konkreter Fragenstellungen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche meiner persönlichen Stärken/ Qualitäten möchte ich, so wie sie sind in der Rolle des Ausbildenden, bewahren? ✓ Welche dieser Stärken möchte ich weiter pflegen und ausbauen? Vorstellung Lernzonenmodell Impuls zu Beziehungsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Schaffen von Elementräumen bzw. – bereichen (Feuer, Wasser, Erde, Luft). ✓ TN assoziieren ihre Ausbildungstätigkeit anhand Elementen. ✓ Sie gehen allein durch diese Elementräume und beantworten die Fragen. 	Karten Vorbereitete Fragen Abgrenzen der Elementräume

120 min	Wertearbeit	<p>Bewusst werden über die eigenen Werte (persönliche Haltung/ das eigene Wertebewusstsein).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Werte begleiten dich auf deinem Weg? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestalte ein Bild welches deinen Werten entspricht. ✓ Schreibe die Werte auf die die dazu einfallen. ✓ Wähle 10 Werte aus. Ordne Sie der Priorität nach. 	Flip-Chart verschiedene Stifte
	I Die eigenen Werte			
	II Berufliches Wertebewusstsein als Ausbilder*in	<p>Bewusstsein für die wertvollen Erlebnisse und Erfahrungen im eigenen beruflichen Werdegang.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was sind wertvolle Erlebnisse an die Sie sich heute erinnern? Wer hat Sie auf diesem Weg begleitet? Wer war ihr Mentor? ✓ Wo waren Hindernisse? ✓ Wie haben Sie diese Bewältigt? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Markiere die wichtigsten Erlebnisse in Bezug auf deinen beruflichen Lebensweg an der Linie. ✓ Eventuell der Blick in die Zukunft? 	Seilstücke
45 min	<p>Erlebnispädagogische Settings Verschiedene Verläufe von Programmen und Gruppendynamiken</p>	<p>TN kennen die theoretischen Grundlagen erlebnispädagogischer Settings. Was ist ein Erlebnis?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Merkmale zeichnen die gelingende Erlebnispädagogik aus? 	Vortrag	Power-Point-Präsentation
		<p>TN kennen die Phasen der Gruppenbildung und können diese auch rückwirkend deuten Abholung der TN für das weitere thematische Vorgehen. Vertrauensübungen und Kooperationsaufgaben im erlebnispädagogischen Setting selbst erleben.</p>		
30 min	Nachtaktion	<p>Zurechtfinden in unbekanntem Terrain Eigene Grenzen erfahren</p>	Nachtwanderung	Taschenlampen

Teil 2 – Erlebnis Ausbildung

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
15 Min	Begrüßung und weiteres Vorgehen	Vorstellung des Tagesablauf mit kurzem Rückblick zum Vortag	Befindlichkeitsrunde	Flip-Chart
180 min	Erfahrung Ausbildung	<p>Einfühlen und Rückblickend bewusst werden über die eigene Berufsausbildung?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Erfahrungen habe ich in meiner eigenen Ausbildung gemacht? ✓ Wie hat sich die Beziehung zu meinem Ausbilder/ meiner Ausbilderin gestaltet? ✓ Welche positiven Erlebnisse hatte ich in meiner Ausbildung? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gruppenarbeit – Kleingruppen bilden (2er oder 3er) ✓ Bearbeitung der Leitfragen in der Gruppe ✓ Zusammenfassung der Antworten ✓ Präsentieren im Plenum 	<p>Flip-Chart</p> <p>Moderationskarten</p> <p>Stifte</p>
	Wertebewusstsein von Auszubildenden	<p>Das Wertebewusstsein aus Sicht des Auszubildenden</p> <p>Zu beantwortende Fragen sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Werte haben dich rückblickend als Auszubildender begleitet? ✓ Was war dir besonders wichtig? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestalte ein Bild welches deinen Werten entspricht. ✓ Schreibe die Werte auf die die dazu einfallen. ✓ Wähle 10 Werte aus. ✓ Ordne Sie der Priorität nach. 	<p>Flip-Chart</p> <p>verschiedene Stifte</p>
	Entwicklungspsychologische Grundlagen im Jugendalter	<p>Die TN verstehen die einzelnen Entwicklungsaufgaben und werden für die Lebensphase Jugend sensibilisiert.</p> <p>Die TN setzen sich bewusst mit der Lebenswelt ihrer Auszubildenden auseinander.</p> <p>Leitfrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie gestaltet sich die Lebenswelt meiner Auszubildenden? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gruppenarbeit und Diskussion im Plenum ✓ Beantwortung der Frage von den einzelnen TN im Plenum 	<p>Moderationskarten</p> <p>Pinnwand</p>

	<p>Erlebnisse für Auszubildende schaffen</p> <p>Inhaltlicher Rückblick zur eigenen Rolle als Ausbildender und Auszubildender. Die reflexiv gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen einen zukunftsorientierten Blick in das eigene berufliche Handeln.</p> <p>Leitfrage: Wie ermögliche ich meinen Auszubildenden während ihrer Ausbildung Erlebnisse?</p>	<p>Gruppenarbeit – Plenum teilt sich in zwei Gruppen und tauschen sich zur Leitfrage aus.</p> <p>Im Anschluss stellen sich die beiden Gruppen ihre möglichen Ideen vor.</p>	<p>Flip-Chart Moderationskarten Pinnwand Stifte</p>
<p>90 min Nachhaltigkeit in der Ausbildung</p>	<p>Die TN können die Themen wie Beziehungsgestaltung, Vertrauen, ihre eigene Rolle als Ausbildende in die Diskussion der Nachhaltigkeit einordnen.</p> <p>Sie begreifen sich als Schlüsselperson für das Thema der Nachhaltigkeit:</p> <p>Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie kann ich als Ausbilder den Prozess der nachhaltigen Entwicklung gestalten? ✓ Welchen konkreten Beitrag bzw. Inhalt können sie zur BBNE in ihrem Ausbildungsprozess leisten? ✓ Welche nachhaltigen Konzepte finden sich schon in der eigenen Ausbildung? 	<p>Die Leitfragen werden in Kleingruppen bearbeitet. Die Kleingruppen setzen sich aus den TN der gleichen Firmen zusammen.</p> <p>Anschließende Präsentation im Plenum.</p>	<p>Flip-Chart Moderationskarten Pinnwand Stifte</p>
<p>45 min Abschluss und Reflexion der zwei Seminartage</p>	<p>Klärung der Leitfragen Klärung offener Fragen</p> <p>Leitfrage: Welche Impulse nehme ich mit?</p> <p>offene Reflexionsrunde</p>	<p>5 min Einzelarbeit danach im Plenum</p> <p>Rückmeldung durch „5-Finger-Feedback“</p>	<p>Flip-Chart & Stifte</p> <p>vorbereitetes Flip-Chart</p>

Die angegebenen Zeitumfänge variieren je nach Teilnehmerzahl und sollten als Richtwerte angesehen werden.

Die Pausen sind hier nicht mit aufgeführt und sollten nach Bedarf variabel eingesetzt werden.

Workshop IV - gelebte Werte für eine nachhaltige Ausbildungspraxis

In diesem Workshop sind vor allem die individuell gewonnenen Erkenntnisse aus den Teilen "Erlebnis Ausbildung - Teil 1 und Teil 2" ausschlaggebend. In den Ergebnissen der verschiedenen Untersuchungen wurde Nachhaltigkeit als ein Wert der betrieblichen Ausbildung ermittelt, sei es seitens der Ausbilder*innen oder auch Auszubildenden.

Nachhaltigkeit als Wert muss also in den Unternehmensleitbildern aufgezeigt werden. Leitbilder jedoch werden nicht grundsätzlich mit den betreffenden Akteuren entwickelt. Ziel des Workshops ist daher die Unterschiede eines Unternehmensleitbild und eines Ausbildungsleitbild zu erarbeiten.

Damit die eigene betriebliche Ausbildung nachhaltig gestaltet werden kann, bedarf es einem entsprechenden Leitbildes. Dieses muss entsprechend von den Ausbilder*innen und Auszubildenden gelebt werden.

Das Bewusstsein für ein nachhaltiges Ausbildungsleitbild soll in diesem thematischen Workshop geschärft werden.

Workshop IV - gelebte Werte für eine nachhaltige Ausbildungspraxis

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
15 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen - Auftauen	Stimmungsbarometer	Flip-Chart
45 min	Rückblick zu vorangegangenen Workshops	Aufzeigen der Erkenntnisse aus den vorangegangenen Workshops. Neue generierte Inhalte aufzeigen (auf Basis gewonnener Erkenntnisse aus den Workshops).	Kurzvortrag	Power-Point-Präsentation
	Übertragbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Themen und Anregungen konnten in die Ausbildungspraxis übertragen werden? ✓ Wie konnten die gemachten Erfahrungen des Workshops „Erlebnis Ausbildung“ in die eigene Ausbildungspraxis übertragen werden 	Gruppenarbeit mit Ergebnissicherung – Blitzlicht und Visualisierung	Flip-Chart
	Tagesordnung und Themen für den heutigen Tag	Alle TN kennen die heutigen Themen und den weiteren Verlauf des Workshops.	Vortrag	Power-Point-Präsentation
60 Min	Werte als „Programm“ oder Werte im Interaktions- und Handlungskontext eines lernenden Unternehmens?	<p>Die TN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ kennen die Perspektiven der Wertevermittlung. Dabei wird die Frage geklärt: Werte werden vermittelt oder angeeignet oder als bewusste (Vernunfts-)Entscheidung übernommen oder auch abgelehnt? ✓ erkennen den Zusammenhang zwischen Qualität und Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung. <p>Nachhaltigkeit als einen Wert verstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ bei der Bewerberansprache ✓ bei der Einmündung in den Betrieb (Azubi-Workshops/ Starter-Workshops/ Azubi-Camps/ Azubi-Erkundungsaufträge) 	Vortrag	Power-Point-Präsentation

- ✓ im Ausbildungsprozess
 - ✓ Übergang in Beschäftigung (Ausbildung als Zeit des Hineinwachsens in Betrieb und Rolle verstehen)
- Nachhaltigkeit als Gestaltung des Betriebes als soziale Umwelt und Teil menschlicher Lebenswelt verstehen
- ✓ Mitarbeiterbindung
 - ✓ Biografische Entwicklungsperspektiven eröffnen
- Warum Unternehmensleitbilder kommuniziert und gelebt werden müssen.

180 min	Aktivphase: vom Unternehmensleitbild zum Ausbildungsleitbild	<p>In dieser Aktivphase sollen sich die TN mit ihren eigenen Werten und denen ihrer Auszubildenden auseinandersetzen. Dafür wurden entsprechende Leitfragen entwickelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Welche Werte prägen Ihren persönlichen Umgang mit „Ihren“ Auszubildenden? 2) Welche Ziele sollen mit den Auszubildenden und für die Auszubildenden in Ihrem Unternehmen erreicht werden? <p>Bitte begeben sie sich in die Auszubildenden-Perspektive! Was denken Sie?</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) Wie nehmen die Auszubildenden die betriebliche Ausbildung in Ihrem Betrieb wahr? (Nutzen Sie dazu die Erkenntnisse aus dem Foto-Projekt und gleichen diese mit Ihren eigenen Erwartungen/Erfahrungen ab.) 4) Wie kann daraus ein Ausbildungsleitbild abgeleitet werden? Was bedeutet das für die Erarbeitung eines Ausbildungsleitbildes? 	<p>Einteilung in Kleingruppen (nach Unternehmenszugehörigkeit oder auch unabhängig davon/ oder Einzelbearbeitung)</p> <p>Offener Austausch im Plenum um weitere Ideen und Innovationsanstöße zu geben</p>	<p>Power-Point-Präsentation für Visualisierung der Leitfragen</p> <p>Bereitstellen einer Pinnwand/ Flip-Charts und Moderationskarten</p> <p>Ergebnisse aus dem Azubi-Foto-Projekt aushändigen (pro Unternehmen)</p>
		Anschließende Präsentation im Plenum		

30 min	Fazit und Ausblick	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zusammenfassung der Ergebnisse der Aktivphase ✓ Nochmaliges verdeutlichen der Relevanz von Ausbildungsleitbildern vor allem in Bezug auf die Nachhaltigkeit sowie Verknüpfung mit den Dimensionen der Nachhaltigkeit 		Die erarbeiteten Ergebnisse aus der Aktivphase verwenden
	Rückmeldung	<p>Einholen des Feedbacks der TN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Veränderungspotenziale sehe ich? ✓ Was kann ich meiner Position sofort umsetzen? ✓ Was hat mir der Tag persönlich gebracht? 	Ergebnissicherung	Moderationskarten

Die angegebenen Zeitumfänge variieren je nach Teilnehmerzahl und sollten als Richtwerte angesehen werden.

Die Pausen sind hier nicht mit aufgeführt und sollten nach Bedarf variabel eingesetzt werden.

Workshop V – nachhaltige betriebliche Veränderungsprozesse anstoßen

Damit nachhaltige betriebliche Veränderungsprozesse zielführend angestoßen werden können, ist es notwendig auf die bisherigen Workshopthemen zurückzublicken.

Wichtig dabei ist der Fokus auf dem Foto - Erkundungsauftrag der Auszubildenden, da hier der Anstoß für die auf Nachhaltigkeit gerichteten innerbetrieblichen Projekte gegeben wird.

Weiter werden in diesem Workshop die Merkmale eines nachhaltigen Lernortes aufgezeigt und diskutiert. Aufgrund der verschiedenen Erhebungen wurden acht Merkmale eines nachhaltigen Lernortes ermittelt. So sollte ein nachhaltiger Lernort: sicher, sauber, abwechslungsreich, praxisnah, ergonomisch, informativ, motivierend und partizipativ gestaltet sein. Entlang des Modells bzw. der acht Merkmale eines nachhaltigen Lernortes sollen die Aspekte und der Mehrwert einer positiv ausgerichteten Fehlerkultur im betrieblichen Ausbildungsprozess aufgezeigt werden.

Ziel des Workshops ist es außerdem einen thematischen Input wie auch verschiedene Methoden für die Umsetzung eines betrieblichen Projektmanagements zu geben für Ausbilder*innen und Auszubildende. Diese Methoden werden mit gezielten Leitfragen erprobt, um diese in die Praxis übertragen zu können.

Eine weitere Zielstellung des Workshops, ist die Vorstellung des Analyserasters. Das Analyseraster bietet die Möglichkeit die eigenen betrieblichen Ausbildungsprozesse aufgrund der acht Merkmale eines nachhaltigen Lernorts, zu prüfen.

Wichtig dabei ist, dass mit den Erfahrungen der betrieblichen Ausbilder*innen gearbeitet wird.

V - Workshop – nachhaltige betriebliche Veränderungsprozesse anstoßen

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
10 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen – Auftauen	Blitzlicht	Flip-Chart
15 min	Rückblick zu den gewonnenen Erkenntnissen der bisherigen Workshops	Teilnehmer*innen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ kennen die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse der bisherigen thematischen Workshops und deren Zielstellungen ✓ können berichten was schon umgesetzt werden konnte um nachhaltige Prozesse und Inhalte bewusster zu implementieren bzw. umzusetzen ✓ Leitbildarbeit gemeinsam mit den Auszubildenden um nachhaltige Veränderungsprozesse in der Ausbildung zu etablieren 	Vortrag Raum für Fragen geben und ggf. weitere Themen aufnehmen und visualisieren	Power-Point-Präsentation Flip-Chart
90 min	Merkmale für einen nachhaltigen Lernort	Erläuterung was einen Lernort ausmacht <ul style="list-style-type: none"> ✓ Welche Lernorte existieren in meinem Unternehmen? ✓ Welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit ein Lernort entstehen kann? ✓ Wann wird ein Lernort nachhaltig? ✓ Wie gestaltet sich ein nachhaltiger Lernort in meinem Unternehmen? ✓ Welche Merkmale der Lernorte können jeweils den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit zugeschrieben werden? <p>Vorstellung und Erklärung der acht Merkmale die einen nachhaltigen Lernort begünstigen.</p> <p>Entlang der Merkmale (als Modell) werden zudem zu einer möglichen bereits bestehenden oder auch erst zu etablierenden Fehlerkultur im</p>	Vortrag und offene Diskussion im Plenum moderierte Gruppenarbeit mit dem Plenum Ergebnissicherung ggf. durch die TN Vortrag	Power-Point-Präsentation ggf. auch vorbereitetes Flip-Chart mit den Fragestellungen

	<p>gelebte Fehlerkultur</p> <p>Ausbildungsprozess aufgezeigt, (immer mit Rückblick auf die vorangegangenen Workshops).</p> <p>Das Thema der gelebten Fehlerkultur wird vor allem mit der sozialen und ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit in Verbindung gesetzt.</p> <p>Leitfragen dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Warum ist eine gelebte Fehlerkultur für einen nachhaltigen Ausbildungsprozess wichtig? ✓ Wie kann sich diese positiv auf betriebliche Prozesse auswirken? ✓ Wie gestalten sich dann die eigene Rolle und die Kommunikation im Ausbildungsprozess? ✓ Inwieweit kann eine gelebte Fehlerkultur die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit positiv beeinflussen? 	<p>Vortrag und Gruppenarbeit</p> <p>offener Austausch über die eigene betriebliche Praxis</p>	<p>Power-Point-Präsentation</p> <p>Pinnwand und Moderationskarten</p> <p>Fragen visualisieren oder Stichpunkt-kategorie formulieren pro Leitfrage</p>
<p>120 min</p> <p>Veränderungsprozesse anstoßen</p> <p>Aktivphase I Projekte</p>	<p>Den eigenen Ausbildungsprozess bewusst nachhaltiger zu gestalten bedeutet auch immer Veränderungen. Veränderungsprozesse werden in diesem Zusammenhang als innerbetriebliche Projekte verstanden. Den TN werden Möglichkeiten eines strukturierten Vorgehens anhand von Leitfragen vorgestellt:</p> <p>Problemdefinition</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was bzw. Welche Prozesse sollen nachhaltig verbessert bzw. verändert werden? <p>Ideenentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was können wir tun um die Prozesse nachhaltiger zu gestalten? <p>Ideenbewertung</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was tun, wenn zu viele Ideen generiert wurden? Welche setzen wir nun um? 	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Befragungen/ Einführen von Arbeitskreisen/ Innovationsmanagement/ Fotoaufträge</p> <p>Hutwechsellmethode; Kopfstandmethode; 6-3-5 Methode</p> <p>Polarkoordinatenmethode</p>	<p>Power-Point-Präsentation</p>

		<p>Ideenrealisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie kann die gewählte Idee nun planmäßig und zielgerichtet umgesetzt werden? ✓ Benötige ich dafür Budget? Wie beziehe ich verschiedene Zielgruppen mit ein? ✓ Welche Ziele definiere ich? 	<p>Gantt-Diagramm/ Meilensteinplanung</p>
	Aktivphase II Zieldefinitionen	<p>Danach sollte ein kurzer Input zu verschiedenen Zielen gegeben werden. Ziele müssen SMART sein: spezifisch/ messbar/ erreichbar/ realistisch/ terminiert.</p> <p>Auch die Operationalisierung der Zielstellungen für Projekte in der Ausbildungspraxis sollten dabei beispielhaft erläutert werden: Leitziele/ Richtziele/ Grobziele und Feinziele. Dazu eine Leitfrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wie können bereits bestehende nachhaltige Konzepte im Unternehmen zu einem Bildungsinhalt in der Ausbildungssituation werden? 	<p>Kurzvortrag</p> <p>Gruppenübung – Beispielhafte Formulierung für nachhaltige Ausbildungsprozesse</p>
30 min	Auswertung Aktivphase I & II	<p>Zusammenfassung des Tages und Einordnung von BBNE der Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse des heutigen Tages ✓ Aufzeigen der zusammengetragenen Ideen um nachhaltige Prozesse bzw. nachhaltige Bildungsinhalte im Ausbildungsprozess bewusst zu verankern ✓ Einordnung der Ideen nach den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit 	<p>alle Ergebnisse – Pinnwand/ Flip-Charts etc. so aufstellen dass sie sichtbar für jeden TN sind</p>

20 min	Das Analyseraster	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vorstellung des Instruments mit Rückblick zu den Merkmalen eines nachhaltigen Lernorts ✓ Hinweise für den Umgang mit dem Instrument ✓ Aufzeigen der Bewertungsmöglichkeiten des Instruments → Reflexionsanlässe beispielhaft erklären 	<p>Kurzvortrag</p> <p>Für jeden TN ein ausgedrucktes Analyseraster</p>	<p>Power-Point-Präsentation</p>
30 min	Abschluss und Rückmeldung	<p>Die umfassende Rückmeldung der TN dient der möglichen Modifizierung der Inhalte. Die TN sollten abschließend rückmelden können inwieweit sie für das Thema der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung bzw. in den betrieblichen Abläufen sensibilisiert wurden. Auch Themen die sie vermisst oder vertieft haben wollen, können hier aufgenommen werden</p>	<p>Rückmeldung mit der Schatzkiste nach der Fünf-Finger-Methode</p>	<p>Vorbereitetes Flip-Chart für die 5 Finger-Methode und Schatzkiste</p>

Die angegebenen Zeitumfänge variieren je nach Teilnehmerzahl und sollten als Richtwerte angesehen werden.

Die Pausen sind hier nicht mit aufgeführt und sollten nach Bedarf variabel eingesetzt werden.

Das Analyseraster

Liebe Anwenderinnen, Liebe Anwender,

Das hier folgende Raster wurde im Rahmen des Modellprojektes „KoProNa – Konzepte zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals für eine nachhaltige berufliche Bildung“ entwickelt. Das Projekt wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert. Das hier vorliegende Raster wurde auf der Basis von verschiedenen Datenerhebungen erstellt, z.B.:

- Dokumentenanalysen von bereits bestehenden Instrumenten (z. B. DNK/ GRI)
- Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden,
- Betriebsbesichtigungen,
- Erkenntnisse aus durchgeführten Workshops mit Ausbildungsverantwortlichen und
- Erkenntnisse aus einem Workshop mit Auszubildenden.

Basierend auf diesen verschiedenen gewonnenen Daten konnten Merkmale für einen nachhaltigen Lernort identifiziert werden. Diese Merkmale bilden die Kategorien des hier auszufüllenden Analyserasters.

Anwendungshinweise

- füllen Sie das Raster mit Fokus auf ihre jeweils individuellen betrieblichen Situationen aus
- füllen Sie dieses Raster gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen die ebenfalls mit der betrieblichen Ausbildung betraut sind aus
- nehmen Sie sich möglicherweise innerhalb von ein bis drei Tage Zeit für die Beantwortung der Fragen
- sie haben die Möglichkeit sich Notizen für evtl. Veränderungsprozesse zu machen.

Wichtig

Das Analyseraster stellt ein Instrument dar, welches zur Beurteilung der eigenen betrieblichen Ausbildungssituation dient. Das bedeutet, es gibt keinen Aufschluss über Richtig oder Falsch – sondern ist als Reflexionsinstrument einzusetzen.

Ausfüllhilfe

- Das Analyseraster liegt Ihnen als ausfüllbares .pdf vor.
- Jede Frage ist auf einer einzelnen Seite.
- Sie finden zunächst die Frage, dann je nach Art der Frage, die Möglichkeit einer geschlossenen oder offenen Antwort.
- Danach folgt der Platz, an welchen Sie Ihre möglichen Maßnahmen eintragen können. Gefolgt von, der für uns wichtigen Abfrage der Anmerkungen.
- Die geschlossenen Fragen (ja/ nein; veränderungsbedürftig/ nicht veränderungsbedürftig) können per Klick mit der Maus ausgefüllt werden.
- Für die offenen Fragen nutzen Sie bitte die dafür vorgesehenen Zeilen.
- Für Ihre Anmerkungen finden Sie im unteren Bereich eine Abfrage.
- Wichtig ist, dass Sie das Dokument vollständig ausfüllen, so als ob Sie ein Audit durchführen.

Merkmale eines nachhaltigen Lernortes (MnaL) - Analyseraster

	Frage	Antwort	Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen	
			Ja	Nein		
	SICHERER LERNORT					
	Arbeitsschutzmaßnahmen					
1.	Sind die Arbeitsschutzmaßnahmen für jeden Arbeitsplatz klar formuliert?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Wie werden die Auszubildenden mit den Arbeitsschutzmaßnahmen vertraut gemacht?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Wer führt die Arbeitsschutzunterweisung durch?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Wo sind die Arbeitsschutzmaßnahmen einsehbar?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Wie wird das Einhalten von Arbeitsschutzmaßnahmen registriert?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Wo können Abweichungen von den Arbeitsschutzbestimmungen gemeldet werden?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Wer aktualisiert die Arbeitsschutzbestimmungen für die verschiedenen Arbeitsplätze?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	Bestehen Anreizsysteme für das Einhalten der Arbeitssicherheit?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Persönliche Sicherheit					
9.	Wie werden Ansprechpartner für ausbildungsrelevante Belange bekannt gemacht?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Wie wird mit privaten Belangen der Auszubildenden im Unternehmen umgegangen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Wie werden Konflikte im Sinne aller Beteiligten gelöst?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Frage	Antwort	Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
SAUBERER LERNORT					
Ordnung					
12.	Besteht eine einheitliche Ordnungsstruktur an den Arbeitsplätzen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Wie werden Neuerungen der Ordnungsstruktur an den Arbeitsplätzen kommuniziert?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Wann wird die Einweisung in die Ordnung bzw. Sauberkeit am Arbeitsplatz durchgeführt?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Durch wen werden diese Unterweisungen durchgeführt?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Wie wird den Auszubildenden die Ordnungsstruktur verständlich gemacht?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Wie wird damit umgegangen, wenn sich nicht an die Ordnungsvorschriften gehalten wird?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sauberkeit/Hygiene					
18.	Wie wird Auszubildenden die Bedeutung von Hygiene und Sauberkeit von Produkten/Zutaten und Arbeitsplätzen verdeutlicht?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Wie wird sichergestellt, dass die Auszubildenden die Hygienevorschriften verinnerlichen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Wo können Abweichungen von Sauberkeits- bzw. Hygienevorschriften gemeldet werden?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ABWECHSLUNGSREICHER LERNORT					
21.	Welche verschiedenen Herangehensweisen (Methoden) gibt es für verschiedene Ausbildungssituationen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Existiert ein transparenter Durchlauf-/Rotationsplan?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Frage	Antwort	Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
23.	Welche Möglichkeiten gibt es für Auszubildende an ihrer Einsatzplanung mitzuwirken?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24.	Inwieweit werden Arbeitsaufträge der Auszubildenden so gestellt, dass bestehendes Wissen mit neuen Fähigkeiten kombiniert werden kann (fördern und fordern)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25.	Welche unternehmensübergreifenden Projekte (bspw. soziale oder Firmenfeiern) werden von den Auszubildenden mit durchgeführt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26.	Inwiefern haben die Auszubildenden die Möglichkeit zur selbstorganierten Projektarbeit?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PRAXISNAHER LERNORT					
27.	Inwieweit weisen die übertragenen Aufgaben Bezüge zum späteren Beruf auf?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28.	Wie werden dem Auszubildenden die Bezüge zum späteren Beruf verdeutlicht?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29.	Wie werden die Auszubildenden in die aktuellen Arbeitsabläufe im Produktionsgeschehen eingebunden?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30.	Welche Entscheidungen fällt der Auszubildende dabei eigenverantwortlich (Modell der vollständigen Handlung)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
INFORMATIVER LERNORT					
<i>Allgemeine Ausbildungsinhalte</i>					
31.	Wie werden dem Auszubildenden die Bezüge zur Ausbildungsordnung verdeutlicht?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32.	Wie wird sichergestellt, dass der Auszubildende die Aufgabe durchdrungen hat?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Frage	Antwort		Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
33.	Wie wird sichergestellt, dass der Auszubildende über alle Informationen verfügt, um den jeweiligen Ausbildungsauftrag auszuführen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34.	Wie wird dafür gesorgt, dass der Auszubildende alle Ansprechpartner für die Erledigung seiner jeweiligen Aufgabe kennt?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35.	Wie wird den Auszubildenden aufgezeigt, wofür sie die jeweiligen Arbeitsaufträge ausführen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36.	Wie werden den Auszubildenden die gültigen Qualitätskriterien verdeutlicht?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<i>Nachhaltigkeitsbezogene Ausbildungsinhalte</i>						
37.	Wird Nachhaltigkeit explizit als Unternehmenswert geführt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
38.	Wie werden die Auszubildenden über die Unternehmenswerte informiert?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
39.	Wie wird den Auszubildenden verdeutlicht, warum Nachhaltigkeit wichtig für die Unternehmensmarke bzw. das Produkt ist?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
40.	Welche Ausbildungsinhalte mit Nachhaltigkeitsbezug werden in der betrieblichen Ausbildung behandelt?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
41.	Wie gut kennen die Auszubildenden die Wertschöpfungskette ihres Unternehmens (z.B. Herkunft der Rohstoffe)?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
42.	Inwiefern werden die Auszubildenden auch für unternehmensübergreifenden Zusammenhängen sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit sensibilisiert (Klimawandel, Ressourcenknappheit, Gentechnik)?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
43.	Wird während der Ausbildung ein Bewusstsein für den Wert der Rohstoffe geschaffen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Frage	Antwort	Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
44.	Wie lernen Auszubildende, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu handeln/wirtschaften?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
45.	Inwieweit werden Qualitätskriterien vor den Auszubildenden begründet bzw. hergeleitet?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
46.	In welchem Ausmaß werden Auszubildende über aktuelle Unternehmensstrategien, -konzepte, -berichte etc. informiert?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
47.	Wie erhalten die Auszubildenden Kenntnis davon, welche Aktivitäten das Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit unternimmt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
MOTIVIERENDER LERNORT					
48.	Was wird unternommen, um die Lebenswelt des Auszubildenden kennenzulernen?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
49.	Bei welcher Art von Aufgaben zeigte der Auszubildende bereits gute Lernleistungen?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
50.	Welche Formen der individuellen Förderung von Auszubildenden finden Anwendung?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
51.	Wie werden bestimmte Ausbildungssituationen lernförderlich gestaltet?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
52.	Falls die Lernaufgabe nicht motiviert: Wie kann der Lernnutzen verdeutlicht werden?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
53.	Wie wird die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildungssituation ermittelt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
54.	Wie werden Auszubildende am Unternehmenserfolg beteiligt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
55.	Welche Formen der Karriereplanung werden mit den Auszubildenden durchgeführt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Frage	Antwort		Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
GESUNDHEITSORIENTIERTER LERNORT						
56.	Können Auszubildende im gleichen Maße am BGM teilhaben wie Mitarbeiter?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
57.	Wie werden Auszubildende über BGM-Angebote informiert?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
58.	Wie wird über berufsspezifische Krankheitsbilder informiert?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
59.	Wie können Auszubildende eigene Bedürfnisse im BGM umsetzen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
60.	Wie stellt der Betrieb eine gesundheitsfördernde/ ergonomisch verträgliche Aufgabenbewältigung am Arbeitsplatz sicher?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
61.	Welche gemeinsamen Gesundheitsaktivitäten gibt es?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
62.	Was tut das Unternehmen, um Auszubildende bei Ausgleichsaktivitäten zu unterstützen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PARTIZIPATIVER LERNORT						
63.	Inwieweit haben Auszubildende betriebliche Mitbestimmungsrechte?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
64.	Wer vertritt die Interessen der Auszubildenden im Unternehmenskontext?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
65.	Wie ist es Auszubildenden möglich, Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungssituation vorzubringen?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Frage	Antwort	Bedarf es einer Veränderung?		mögliche Maßnahmen
66.	Durch welche Maßnahmen wird die Einmündung neuer Auszubildender in das Unternehmen unterstützt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
67.	Wie werden Auszubildende in die sozialen Unternehmensstrukturen eingeführt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
68.	Wie werden die Erwartungen des täglichen Miteinanders kommuniziert?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
69.	Wie werden Rückmeldungen an die Auszubildenden zum Ausbildungsverlauf gegeben?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
70.	Wie werden die Auszubildenden ermutigt, das Handeln am Arbeitsplatz auf dessen Nachhaltigkeit zu hinterfragen?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
71.	Inwiefern werden die Auszubildenden an der Umsetzung von Vorhaben im Sinne der Nachhaltigkeit beteiligt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
72.	Inwieweit können Auszubildende zu der konkreten Erreichung von Nachhaltigkeitszielen beitragen?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
73.	Was wird unternommen, um eine barrierefreie Ausbildung zu gewährleisten?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Workshop für Auszubildende

Das Fotoprojekt für Auszubildende

Um Veränderungsprozesse in der betrieblichen Ausbildung initiieren zu können, braucht es die Perspektiven und Wahrnehmungen der Auszubildenden von ihrem Ausbildungsbetrieb.

Dabei stehen nicht die Zufriedenheit oder die betrieblichen Ausbildungsinhalte im Fokus. Vielmehr geht es darum, was Jugendliche, also die Auszubildenden, als nachhaltig und als Unternehmenswerte in ihren Ausbildungsbetrieben identifizieren. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Jugendliche ein eigenes, wenn auch noch nicht ausgereiftes Wertesystem besitzen.

Um dies zu erfassen wurden fünf Fragen ausgewählt, die erkennen lassen, wie Auszubildende ihre Ausbildungsbetriebe wahrnehmen.

Um die Wahrnehmung auf nachhaltige Aspekte und Unternehmenswerte der Auszubildenden deutlich machen zu können, wurde ein Fotoprojekt in Form eines Erkundungsauftrages durchgeführt.

Erkundungsauftrag im Betrieb

Einladung zum Foto-Erkundungsauftrag

Um betriebliche Veränderungsprozesse anzustoßen, sind uns Deine Perspektiven auf deinen Ausbildungsbetrieb wichtig, deshalb laden wir Dich ein an diesem Fotoprojekt mitzuwirken. Wir möchten gern erfahren, wie Du deinen Ausbildungsbetrieb wahrnimmst und was Du als besonders nachhaltig einordnest.

Du sollst hier keinen Fragebogen ausfüllen – sondern wir stellen Dir 5 Fragen und die Antworten stellen dabei Fotos dar.

Die Fotos kannst Du mit deinem Smartphone machen und anschließend auf einem Stick speichern. Vergiss nicht – die Bilder anschließend von Deinem Mobiltelefon zu löschen.

Für die Beantwortung der Fragen, darfst Du immer nur die erforderliche Anzahl von Bildern machen. Wir wünschen Dir viel Spaß bei der Erkundung in deinem Ausbildungsbetrieb 😊!

Der Foto-Erkundungsauftrag

- 1) Was gefällt mir in meinem Ausbildungsbetrieb richtig gut?!
Anzahl: 3 Fotos
- 2) Was gefällt mir in meinem Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht?
Anzahl: 3 Fotos
- 3) Was verbinde ich mit meinem Betrieb als erstes?
Anzahl: 1 Foto
- 4) Was ist deiner Meinung nach nachhaltig in deinem Ausbildungsbetrieb?
Anzahl: 4 Fotos
- 5) Wo zeigen sich die Unternehmenswerte deines Ausbildungsbetriebes?
Anzahl: 3 Fotos

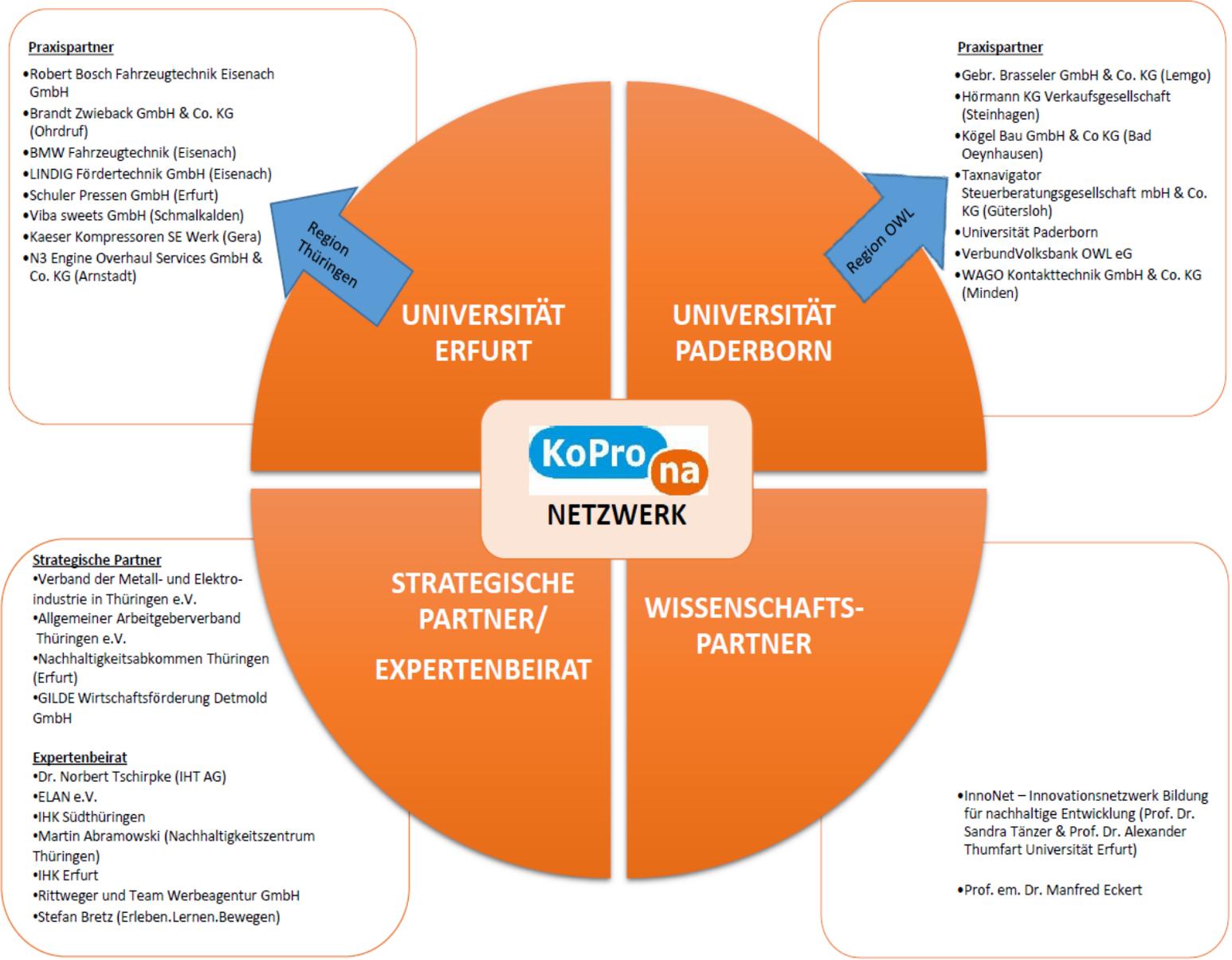
Workshop – Foto-Erkundungsauftrag für Auszubildende

ZEIT	INHALT	ZIEL	METHODE	MATERIAL
15 Min	Begrüßung	Warming up – Ankommen – Auftauen Vorstellungsrunde aller im Workshop	Zur Auflockerung – Hosentaschen leeren Jeder TN greift in seine Hosens- oder Jackentasche, legt den Gegenstand auf den Tisch und erzählt spontan eine Geschichte – dient der Auflockerung um weiter gut arbeiten zu können	
15 min	Abholen der Auszubildenden	Klärung warum dieser Foto-Erkundungsauftrag durchgeführt wurde, um : <ul style="list-style-type: none"> ✓ die Ziele des Auftrags noch einmal zu verdeutlich ✓ dass die Perspektive der Auszubildenden sehr wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung von nachhaltigen Veränderungen wichtig ist 	Kurze Darstellung in Gesprächsform – nicht als Vortrag (Moderator und Azubis sitzen alle gemeinsam an einem Tisch)	Flip-Chart
30 Min	Arbeitsphase I	Es soll eine erste Auseinandersetzung mit den gemachten Fotos stattfinden. Die Auszubildenden stellen ihrer gemachten Fotos vor (einzeln oder in Gruppe – je nachdem wie viele Auszubildende zusammen gearbeitet haben)	Gruppengespräch	Power-Point- Präsentation Oder Flip-Chart und Pinnwand

90 min	Arbeitsphase II	<p>Durch Fremd- und Selbstdeutung, sollen Ergebnisse für das Projekt abgeleitet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fotos werden einzeln pro Frage besprochen ✓ Dabei erläutert der Fotograf*in, warum er das jeweilige Bild gemacht hat und was das für ihn/ sie bedeutet ✓ daraus ergibt sich eine mind-mao ✓ anhand der Mindmap lassen sich Kategorien bilden 	<p>Gruppengespräch Nachfragen aller sind dabei erwünscht</p>	<p>Bereitstellen einer Pinnwand/ Flip-Charts und Moderationskarten</p>
15 min	Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung	<p>Den Auszubildenden wird ein Überblick zum Thema Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung gegeben. Dabei wird ihnen die Relevanz für die betriebliche Bildung verdeutlicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aktuelle Diskussion ✓ Bezüge zur fridays for future ✓ Die Dimensionen der Nachhaltigkeit 	<p>als Gruppengespräch nicht als Vortrag mögliche Folien vom Tisch aus zeigen</p>	<p>Wichtig ist, dass mit den Auszubildenden grundsätzlich eine angenehme Gesprächsatmosphäre geschaffen wird.</p>
20 min	Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Welchen Zusammenhang stellen die Auszubildenden zwischen den Themen der Nachhaltigkeit und dem Foto-Erkundungsauftrag im Nachgang her? ✓ Welche Frage war besonders gut/wichtig/unklar? ✓ Gibt es ein Foto in jeder Kategorie auf das sich alle einigen können? ✓ Würdet ihr jetzt andere Fotos machen? 		

Die Zeitumfänge sind Richtwerte, sollten aber 4 Stunden nicht überschreiten.

Pausen sind individuell und nach Bedarf einzuplanen.



Der Verbund



Universität Erfurt
Fachgebiet Berufspädagogik und Weiterbildung
Claudia Müller
Jens Reißland



Universität Paderborn
Professur Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Berufspädagogik
Prof. Dr. Dietmar Heisler

Strategische Partner:



Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.



Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e.V.



GILDE – Gewerbe- und Innovationszentrum Lippe-Detmold GmbH